

**PEMENUHAN HAK PEKERJA ALIH DAYA STUDI KARYAWAN  
PT.DWIPUTERA ARUNG MANDIRI PADA FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

**Syainal (1361542026)**

**Jurusan PPKn, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar**

**Email: syainal\_magisti@yahoo.com**

**ABSTRAK.** “ Pemenuhan Hak Pekerja Aih Daya Studi Karyawan PT.Dwiputera Arung Mandiri Pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar Dibimbing oleh BapakFirman Muin sebagai pembimbing Idan BapakHasnawi Harissebagai pembimbing II.Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1)Hak-Hak Pekerja Alih Daya Yang Terdapat Dalam Perjanjian Kejra, (2)Pemenuhan Hak Pekerja Aih Daya Studi Karyawan PT.Dwiputera Arung Mandiri Pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar. Untukmencapaitujuantersebutmakapenelitianmenggunakantechnik pengumpulan datamelaluiobservasi, wawancara dandokumentasi.Dengansumber data primer adalahPekerja Alih Daya Karyawan PT.Dwiputera Arung Mandiri, Direktur PT.Dwiputera Arung Mandiri dan juga Pimpimam Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dalam hal ini Dekan.Data yang telahdiperolehdarihasilpenelitiandiolahdenganmenggunakantechnik analisis secara deskriptif kualitatif.Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1)Secara umum pemenuhan Hak-hak pekerja alih daya karyawan PT.Dwiputera Arung Mandiri yang berada di fakultas ilmu sosial universitas Negeri Makassar sepenuhnya belum terpehuni. Misal Hak upah lembur dan cuti haid bagi pekerja perempuan, (2)Meskipun kondisi dilapangan dibandingkan dengan regulasi yang ada hak para pekerja alih daya belum sepenuhnya terpenuhi tetapi secara umum mereka puas dengan apa yang mereka dapatkan selama ini

**Kata Kunci:***Pemenuhan Hak Pekerja Alih Daya.*

## **1. PENDAHULUAN**

setiap warga Negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan<sup>1</sup> dalam artian bahwa bukan hanya mendapatkan pekerjaan yang harus di dapatkan warga Negara tetapi juga hak-hak yang berkaitan dengan kewajiban pekerja yang terdapat dalam perjanjian kerja yang mengakibatkan hubungan kerja. Hal tersebut juga tidak terlepas dari sisi kemanusiaan agar terjaminnya hak hak warga Negara.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Kerjaan pasal yang membahas hak yang harus didapatkan pekerja antara lain Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi pasal 6,Hak memperoleh pelatihan kerja pasal 18,Hak lamanya waktu bekerja dalam Pasal 77,Hak bekerja lembur dalam pasal 78 UU No 13 Tahun 2003,Hak istirahat dan cuti bekerja dalam pasal 79 ayat 2,Hak beribadah pasal 80, Hak perlindungan kerja pasal 86,Hak meendapatkan upah Hak Kesejahteraan pasal pasa l 88 dan 89,Hak bergabung dengan serikat pekerja.pasal 104 ,Hak Mogok Kerja pasal 138 Hak uang pesangon.pasal 156. serta ada beberapa hak yang di dapatkan perkeja. Dalam Undang-Undang juga diatur tetang tenaga kerja khusus yang terdri pekerja penyandang cacat, pkerja anak dan pekerja perempuan.Itulah hak yang harus didapatkan pekerja tak terkecuali pekerja alih daya atau outsourcing sebab hal membedakan hanyalah waktu kerjanya dan jenis-jenis pekerjaan yang bias dilakukan pekerja alih daya dibndingkanpekrja pada umunya.

Pekerja ahli daya adalah pekerja yang memiliki ciri khas terendiri jika dibandingkan dengan pekerja pada umunyautamnya dalam hal perjanjian kerja yang salah satu poinnya adalah waktu kerjanya yang telah ditentukan berdasarkan pada pekerjaan tersebut diperkirakan dapat selesai dalam waktu tertentu atau karena sifat pekerjaan

---

<sup>1</sup> Pasal 27 Ayat 2 UUD NRI 1945

tersebut misal pekerjaan musiman. Perjanjian kerja yang digunakan adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) Yang melibatkan antara pekerja dan penyedia tenaga kerja. Selain itu pekerja alih daya juga memiliki jenis serta syaratnya.

Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja mereka secara efektif. Mereka harus menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya sehingga akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas daya saing di pasaran.

Akibat perusahaan terlalu fokus pada upaya untuk menghasilkan sejumlah produk dan jasa yang berkualitas, seringkali pihak perusahaan tidak terlalu mementingkan mengenai bentuk rekrutmen pekerjaannya. Padahal, sistem rekrutmen pekerja sangat berkaitan dengan kelanjutan perlindungan terhadap pekerja. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan, kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam khasanah hukum perburuhan atau ketenagakerjaan dan dapat dikatakan sebagai kompilasi dari ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia.<sup>2</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan inilah yang kemudian mengakomodir segala sesuatu hal yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenal adanya bentuk perjanjian penyerahan pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain. Kegiatan ini sering disebut dengan outsourcing. Berdasarkan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kalau kemudian muncul kecenderungan outsourcing, yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerja.

Pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis itulah suatu perusahaan dapat „membagi tugas“ kepada perusahaan lain, sehingga perusahaan pengguna outsourcing merasa mendapatkan keuntungan dari „kerjasama“ tersebut, karena perusahaan tidak perlu memikirkan ataupun mengurus pekerjaan-pekerjaan penunjang sehingga bisa fokus dalam bisnis operasional perusahaan.<sup>3</sup> Strategi inilah yang memungkinkan perusahaan untuk mencapai efisiensi karena sumber daya perusahaan lebih banyak diarahkan pada pekerjaan-pekerjaan yang merupakan bisnis inti perusahaan.

Fakultas Ilmu Sosial merupakan salah satu dari fakultas yang ada di universitas negeri Makassar. Layaknya fakultas lain di universitas negeri Makassar fakultas ilmu sosial juga menggunakan jasa out sourcing dalam aspek kebersihan dan keamanan. Fakultas ilmu sosial sendiri memiliki 9 jurusan atau prodi dan 18 ruang perkuliahan di

---

<sup>2</sup>Aloysius Uwiyono dkk.. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Cetakan ke 2. Jakarta.; Rajawali Pers, Hal. 31

<sup>3</sup>NoverdiFajar, “definisioutsourcing” diakses pada Hari Rabu, 2 November 2017 jam 9.39 WITA <http://fajarnoverdi.blogspot.co/definisioutsourcing.html>

gedung Flamboyan BC dan BC Serta gedung fakultas berlantai 3 yang diisi pimpinan fakultas jurusan, prodi ruangan ujian dan perpustakaan jurusan, kesemua itulah yang menjadi tugas dan tanggung jawab tenaga kerja out sourcing yang harus mereka bersihkan setiap harinya.

Kebijakan untuk menggunakan tenaga kerja outsourcing semakin bertambah saat terjadinya krisis ekonomi global yang melanda dunia termasuk Indonesia. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan tingkat penjualan, sedangkan di lain pihak biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk memberikan upah kepada pekerja semakin mahal. Pada akhirnya perusahaan memilih untuk mulai melakukan outsourcing terhadap fungsi-fungsi perusahaan hampir di semua bagian, namun yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti<sup>4</sup>

Sistem outsourcing menjadi pilihan perusahaan karena adanya motivasi yang melatarbelakangi. Ozgur Dogerliouglu dalam tulisannya menyatakan bahwa sistem outsourcing dapat meningkatkan suatu kemampuan bisnis .

Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (cost of production). Salah satu solusinya adalah dengan sistem outsourcing, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Praktik sehari-hari outsourcing selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu), upah lebih rendah, jaminan sosial kalau ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain. Dengan demikian memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktik outsourcing akan menyengsarakan pekerja/buruh dan kaburnya hubungan industrial.

Hal tersebut dapat terjadi karena sebelum adanya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tidak ada satu pun peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam melaksanakan outsourcing. Kalau ada, barangkali Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang hanya merupakan salah satu aspek dari outsourcing.

Walaupun diakui bahwa pengaturan outsourcing dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum dapat menjawab semua permasalahan outsourcing yang begitu luas dan kompleks. Namun, setidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan apabila terjadi permasalahan.

Outsourcing tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan outsourcing perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai management fee perusahaan outsourcing. Outsourcing harus dipandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (supporting) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan.

---

<sup>4</sup>Zainal Asikin dkk. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Cetakan ke 4. Jakarta; Rajawali Pers. Hal. 52

Dari uraian tersebut di atas maka penulis akan mengkaji lebih jauh tentang hak tenaga kerja out sourcing dengan judul skripsi yaitu “Pemenuhan hak-hak Pekerja Alih Daya (study Karyawan PT. Dwiputera Arung Mandiri pada FIS UNM)”

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian outsourcing**

Outsourcing adalah salah satu hasil samping dari Business Process Reengineering (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya, bukan hanya sekedar melakukan perbaikan. BPR adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berlainan pendekatan lama yaitu continuous improvement process. BPR dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang demikian cepat sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan berlangsung sangat ketat.

Di dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah outsourcing. Tetapi pengertian outsourcing dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang isinya menyatakan bahwa outsourcing adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.<sup>5</sup>

### **2. Pengaturan alih daya**

Pelaksanaan outsourcing melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing, perusahaan pengguna tenaga kerja outsourcing, dan tenaga kerja outsourcing itu sendiri. Oleh karena itu perlu adanya suatu peraturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja outsourcing.

Mengingat bisnis outsourcing berkaitan erat dengan praktek ketenagakerjaan, maka Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu peraturan pelaksanaan outsourcing di Indonesia yang ditemukan dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66.

Dari aspek regulasi out sourcing menitik beratkn pada sapek perjanjian antara pihak-pihak yang terlibat didalamnya, adapun sahnya perjanjian adalah sebagai berikut:

- a. adanya kata sepakat antara pihak dalam perjanjian
- b. adanya kecakapan berbuat dari para pihak
- c. adanya perihal tertentu
- d. adanya kuasa yang dipebolehkan

hal tersebut diataslah yang menjadi acuan dasar dalam melakukan perjanjian tak terkecuali perjanjian out sourcing. Dasar itu pula yang akan menjadi landasan dalam hal pemenuhan hak serta pelaksanaan kewajiban para pihak yang terlibat dalam out sourcing itu sendiri.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa : perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa : Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas, dapat

---

<sup>5</sup>Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus memenuhi 3 (tiga) unsur, yaitu :

- a. Ada Orang di Bawah Pimpinan Orang Lain.
- b. Penunaian Kerja.
- c. Adanya upah.

Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang ketenagakerjaan 2003, yang dinamakan pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian tenaga kerja terdapat dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang ketenagakerjaan 2003, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

### **3. Dasar Pelaksanaan Alih Daya**

Prinsip dasar pelaksanaan outsourcing adalah terjadinya suatu kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja, dimana perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 64, yang berbunyi sebagai berikut :

”Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Dengan demikian outsourcing dapat terlaksana bila sudah ditandatangani suatu perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja yaitu perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa tenaga kerja.

Pengertian perjanjian pemborongan menurut Pasal 1601 b Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menyebut perjanjian pemborongan dengan pemborongan pekerjaan yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, sipemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan. Definisi tersebut kurang tepat karena menganggap perjanjian pemborongan adalah perjanjian sepihak karena pemborong hanya mempunyai kewajiban saja sedangkan yang memborongkan hanya memiliki hak saja. Oleh karena itu F.X. Djumaldji, SH memberikan suatu definisi yaitu : “Pemborongan pekerjaan adalah suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan, sedangkan pihak yang lain, yang memborong, mengikatkan diri untuk membayar suatu harga yang telah ditentukan”<sup>6</sup>.

Perjanjian pemborongan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan pengguna tenaga kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja harus dalam bentuk tertulis, sesuai ketentuan Pasal 65 ayat (1) sebagai berikut : “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

---

<sup>6</sup>G. Kartasapoetra. 1992. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Cetakan ke 3. Jakarta; Sinar Grafika. Hal. 16

#### 4. Syarat-Syarat Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pihak lain

Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan melakukan outsourcing adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti tetap dapat mempertahankan pangsa pasar, sementara berkembang berarti dapat meningkatkan pangsa pasar, dengan tujuan strategis ialah bahwa dengan melakukan outsourcing, perusahaan ingin meningkatkan kemampuannya berkompetisi, atau ingin meningkatkan atau sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Kompetisi antara perusahaan umumnya menyangkut tiga hal, yaitu harga produk, mutu produk dan layanan. Oleh karena itu, pekerjaan harus diserahkan pada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman daripada perusahaan sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan, tidak sekedar pihak ketiga saja<sup>7</sup>.

Namun demikian tidak semua pekerjaan dapat dialihkan dengan cara outsourcing, hanya pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain. Perusahaan dalam hal ini dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya melalui :

- a. pemborongan pekerjaan; atau
- b. penyediaan jasa pekerja.

Pasal 65 ayat (1) undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan :

“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam

Pasal 65 ayat (2) yaitu:

- a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Berdasarkan Pasal 66 undang-undang No. 13 Tahun 2003, outsourcing dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam penjelasan Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa :

Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (core business) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan), usaha penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh<sup>8</sup>.

Syarat-syarat Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain diatur juga dalam Pasal 6 KEPMENAKERTRANS No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-

---

<sup>7</sup> Hadi Setia Tunggal, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta:Harvavarindo,2009),hal 115

<sup>8</sup> Pasal 66 UU No 13 Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan

syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain yang bunyinya sebagai berikut :<sup>9</sup>

1. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat :

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya apabila pekerjaan yang diborong tersebut apabila tidak dilaksanakan, maka kegiatan utama tetap berjalan sebagaimana mestinya.

2. Perusahaan pemberi pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.

3. Perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan menunjang serta melaporkan kepada instansi ketenagakerjaan setempat. prinsip dasar pelaksanaan outsourcing adalah terjadinya suatu kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja, dimana perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.

#### **5. Syarat-Syarat Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja Outsourcing**

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perusahaan yang dapat menyediakan tenaga kerja agar kepentingan para pihak yang terlibat dalam perjanjian outsourcing, baik pihak-pihak yang berhubungan maupun terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan tidak ada yang dirugikan terutama tenaga kerja outsourcing yang biasanya berada pada posisi yang lemah.

Syarat-syarat tersebut dalam Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003<sup>10</sup> disebutkan :

1. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus berbentuk badan hukum (Pasal 65 ayat 3)
2. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus mampu memberikan perlindungan upah dan kesejahteraan, memenuhi syarat-syarat kerja sekurang-kurangnya sama dengan perusahaan pengguna tenaga kerja atau peraturan-perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 65 ayat (4)), dengan kata lain perusahaan penyedia tenaga kerja minimal harus memiliki Peraturan Perusahaan yang telah disetujui oleh Departemen Tenaga Kerja.

#### **6. Hak-Hak Pekerja Alih Daya**

Diatas sudah banyak yang diraikan soal apa yang menjadi dasar hukum serta regulasi out sourcing, sehingga selanjutnya kita akan membahas soal apa yang menjadi hak tenaga kerja outsourcing pada khususnya. Secara umum tidak ada perbedaan yang signifikan antara hak tenaga kerja pada umumnya dengan out sourcing pada khususnya.

---

<sup>9</sup>Pasal 6 Keputusan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain

<sup>10</sup>Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Pekerja outsource berhak atas uang lembur di hari besar dan hari libur mingguan. Sehubungan dengan hari libur mingguan, ada perusahaan yang menerapkan 1 hari libur dengan waktu kerja 6:1 dan ada pula yang menerapkan 2 hari libur dengan waktu kerja 5:2. Dengan demikian, bila pekerja mendapat perintah masuk di hari Minggu belum tentu mendapat uang lembur. Terdapat pengecualian bila hari Minggu tersebut secara kebetulan merupakan hari libur mingguan untuk pekerja yang bersangkutan.

- **Hak dan kewajiban terkait kontrak kerja**

Hak dan kewajiban pekerja alih daya terkait kontrak PKWT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu) memiliki sifat sementara. Maksudnya perjanjian tersebut mengikat menurut sifat, jenis, dan kegiatan pekerjaan yang akan rampung pada waktu tertentu.

- **Hak Bantuan hukum**

Terdapat hak bantuan hukum seperti memberi jaminan mendapat pengakuan, perlindungan, jaminan, dan juga kepastian hukum secara adil.

- **Kesamaan hak**

Pekerja alih daya sebenarnya merupakan tenaga kerja non-organik. Akan tetapi terkait dengan hak, ada kesamaan hak antara tenaga kerja outsourcing dengan tenaga kerja organik. Beberapa kesamaan hak yang dimiliki pekerja alih daya misalnya:

1. Hak non-diskriminasi mendapatkan pekerjaan.
2. Hak mendapatkan perlakuan sama di tempat kerja tanpa diskriminasi.
3. Hak mendapatkan peningkatan, pengembangan, dan juga pengakuan untuk kompetensi kerja.
4. Hak mendapatkan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan, pindah kerja, atau penghasilan tiap bulan yang layak.
5. Hak mendapat upah dan juga upah kerja lembur bila diperintahkan bekerja di luar waktu kerja normal atau masuk kerja saat hari libur mingguan atau hari libur besar.
6. Hak menjalankan ibadah sesuai keyakinan masing-masing.
7. Hak untuk tidak bekerja ketika sakit.
8. Hak mendapatkan cuti hamil dan melahirkan.
9. Hak mendapatkan perlindungan, kesehatan, dan keselamatan kerja.
10. Hak mendapatkan pesangon bila kontrak atau ikatan kerja dianggap memenuhi persyaratan.<sup>11</sup>

### 3. KERANGKA KONSEP

Sistem outsourcing menjadi pilihan perusahaan karena adanya motivasi yang melatarbelakangi. Sistem outsourcing dapat meningkatkan suatu kemampuan bisnis. Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (cost of production). Salah satu solusinya adalah dengan sistem outsourcing, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Namun disatu sisi dalam konteks ketenagakerjaan out sourcing tidak bisa hanya dipandang dari sisi bisnis saja. Tetapi juga dari aspek keadilan yang bersangkutan dengan semua pihak yang terlibat dalam sistem out sourcing ini. Pelaksanaan outsourcing melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing, perusahaan pengguna tenaga kerja outsourcing, dan tenaga kerja outsourcing itu sendiri. Oleh karena itu perlu adanya suatu peraturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja. Mengingat bisnis outsourcing berkaitan erat dengan praktek ketenagakerjaan, maka Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>11</sup> Disertasi 'Nur Rosita, Perlindungan Hukum Tenaga kerja Out Sourcing



ketenagakerjaan merupakan salah satu peraturan pelaksanaan outsourcing di Indonesia yang ditemukan dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66. Regulasi tersebut di ataslah yang menjadi acuan dasar dalam melakukan perjanjian tak terkecuali perjanjian outsourcing. Dasar itu pula yang akan menjadi landasan dalam pelaksanaan kewajiban dan pemenuhan hak para pihak yang terlibat dalam sistem outsourcing.

#### **4. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengambil lokasi di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar. Data diperoleh melalui metode pengamatan langsung (observasi), wawancara dan dokumentasi untuk memperoleh informasi tentang Untuk menghindari terjadinya interpretasi yang berbeda antara penulis dengan pembaca maka diperlukan konsep terhadap variabel yang akan diteliti. Adapun deskripsi fokus pada penelitian ini adalah:

- 1) Hak-hak tenaga outsourcing sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- 2) Pemenuhan hak-hak tenaga outsourcing di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar

. Sedangkan sumber data sekunder yaitu perundang-undangan dan dokumen. Data yang diperoleh selanjutnya di analisis dengan teknik analisis data Deskriptif kualitatif, secara terinci sistematis dan terus menerus yang meliputi langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan guna menjawab permasalahan penelitian.

#### **5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **.Hak Pekerja Alih Daya**

###### **A. Jam Kerja**

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dalam hal penggunaan tenaga kerja outsourcing atau pekerja alih daya menempatkan pada dua tempat yakni pada aspek cleaning Service atau kebersihan dan Security atau keamanan. Terkait dengan jam kerjanya meskipun mereka mendapatkan upah yang sama namun persoalan jam kerja ada perbedaan yang cukup signifikan antara pekerja cleaning service dengan security.

Security memiliki jam kerja yang lebih banyak yakni 12 jam setiap harinya dan memiliki patokan yang jelas, yaitu mereka masuk secara bergantian dengan pekerja alih daya lainnya. Dan bergantian atau shift setiap satu minggu sekali, artinya satu minggu bertugas pada siang hari yaitu dimulai pada pukul 08:00-20:00 dan satu minggu kerja malam mulai pukul 19:00-08:00. sedangkan untuk cleaning service patokan jam kerjanya adalah jam perkuliahan artinya mereka harus hadir dan membersihkan sebelum perkuliahan dimulai sesuai dengan jadwal kuliah di FIS UNM Jam pertama dimulai pukul 07:15 wita.

Sedangkan menurut direktur PT. Dwiputra Arung Mandiri menyampaikan bahwa dalam perjanjian kerja waktu kerja yang disepakati adalah 8 (delapan) jam adapun kelebihan jam kerjanya adalah bentuk loyalitas terhadap tempatnya bekerja sebagai bentuk sikap mengikuti standar operasional prosedur yang ada. Namun pada dasarnya sesuai ketentuan mengenai jam kerja ini telah melanggar atau tidak sesuai undang-undang ketenagakerjaan.

###### **B. Cuti Haid, Hamil dan Hari Libur Resmi**

Terkait dengan cuti baik itu cuti haid, cuti hamil dan cuti di hari besar para pekerja tidak mendapatkan itu, selain karena pekerja perempuan yang dalam konteks ini pekerja alih daya yang bisa mendapatkan haid dan hamil minim juga secara umum terakut hari besar para pekerja harus tetap masuk. Kondisi yang menyebabkan biasanya mereka cuti adalah karena sakit. Dengan catatan adanya laporan kepada pimpinan PT. Dwiputra Arung Mandiri.

###### **C. Upah Lembur**

Pekerja Alih Daya berhak mendapatkan upah lembur apabila mereka melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang disepakati. Menurut pimpinan PT.DAM jam kerjanya adalah 8 (delapan) jam meskipun pada dasarnya para pekerja alih daya mengatakan tidak ada perjanjian kerja yang disepakati. Sedangkan kondisi dilapangan mereka biasanya melakukan pekerjaan mereka selama 10 (sepuluh)-12 (du belas) dalam sehari selama 6 hari kerja.

Namun kenyataannya para pekerja alih daya tidak pernah mendapatkan upah lembur yang merupakan hak mereka setelah mereka melaksanakan kewajibannya. Artinya hal ini melanggar ketentuan atau undang-undang ketenagakerjaan. Kemudian pihak yang paling bertanggung jawab atau yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan upah lembur adalah perusahaan penyedia tenaga kerja yaitu PT.Dwiputra Arung Mandiri.

#### **D.Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja adalah dasar yang menjadikan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan pekerja itu sendiri. Didalam perjanjian kerja dibahas banyak hal yang berkaitan dengan apa yang menjadi kewajiban dan hak kedua belah pihak. Selain itu perjanjian kerja juga dapat digunakan sebagai bukti tertulis yang bisa dijadikan dokumen pelengkap jika di suatu hari ada pihak yang mempersoalkan hubungan kerjanya yang timbul dan melaporkannya kepada pihak yang berwajib.

Namun dalam realitasnya ada pernyataan yang berbeda terkait perjanjian kerja ini, pihak perusahaan penyedia tenaga kerja dalam hal ini PT.Dwiputra Arung Mandiri melalui direkturnya menyatakan bahwa perjanjian kerja antar pekerja dengan pihaknya itu ada. Namun saat penulis ingin memintanya beliau enggan untuk memberikan karena menganggap bahwa ini adalah dokumen yang sifatnya rahasia.

Sedangkan menurut para pekerja bahwa memang tidak ada perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati kedua belah pihak. Dalam hal ini tentu penulis lebih mempercayai para pekerja selain karena mereka banyak dari segi jumlah yang mengucapkan itu juga karena pihak PT.DAM tidak dapat menunjukkan bukti secara tertulis terkait dengan perjanjian kerja.

#### **2.Pemenuhan Hak Pekerja Alih Daya Karyawan PT.Dwiputera Arung Mandiri Pada FIS UNM**

Pekerja, tanpa terkecuali pekerja alih daya wajib mendapatkan haknya setelah melakukan pekerjaan. Baik itu hak upah lembur, hak cuti. Lazimnya hak pekerja secara rinci dibahas dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja. Selain itu secara umum mengenai hak pekerja juga diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan. Penting kiranya para pekerja mengetahui apa saja yang menjadi haknya untuk mereka dapatkan dan penting kiranya hal tersebut dituangkan secara tertulis didalam perjanjian kerja. Untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan dan juga dapat dijadikan pegangan kedua belah pihak ketika ada pihak lain yang memperkarakan utamnya pekerja.

Namun dari hasil penelitian penulis menemukan bahwa mayoritas atau hampir semua pekerja alih daya tidak mengetahui apa yang menjadi haknya mereka sebagai pekerja. Hal yang mereka ketahui tentang hak pekerja adalah bagaimana mereka melakukan pekerjaan setelah itu mendapatkan upah atau gaji. Padahal lebih dari itu ada banyak aspek yang juga merupakan hak dari pekerja untuk dipenuhi oleh perusahaan tempatnya bekerja, dalam konteks pekerja alih daya, yaitu perusahaan penyedia tenaga kerja.

Tabel 4.2 Pemenuhan Hak Pekerja Alih Daya Karyawan PT.Dwiputera Arung Mandiri Pada FIS UNM

No	Hak Pekerja	Keterangan	
		Terpenuhi	Tidak Terpenuhi
1	Hak Mendapatkan Upah Pokok	Terpenuhi	
2	Hak Mendapatkan Upah Lembur		Tidak Terpenuhi
3	Hak Cuti (hamildan Haid Bagi Perempuan dan Cuti Hari Libur Resmi		Tidak Terpenuhi
4	Melakukan Perjanjian Kerja		Tidak Terpenuhi
5	Perlindungan Kesehatan		Tidak Terpenuhi
6	Perlindungan Kesejahteraan		Tidak Terpenuhi

Secara umum penulis dapat menyimpulkan bahwa pemenuhan hak pekerja alih daya tersebut belum maksimal atau sesuai dengan regulasi yang ada, ada begitu banyak hak para pekerja yang belum mereka dapatkan misalnya upah lembur padahal dalam hal jam kerja mereka melewati waktu kerja setiap harinya, ataupun hak untuk cuti haid, melahirkan dan hari besar, karena untuk cuti haid dan melahirkan ada pekerja alih daya perempuan yang bekerja disana terkait dengan hari besar biasanya mereka juga harus masuk. Terkait dengan upah yang mereka dapatkan juga belum mencapai Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2018

Namun terlepas dari bagaimana dinamika yang terjadi dari uraian diatas para pekerja alih daya PT.Dwiputera Arung Mandiri sudah merasa nyaman dan puas dengan apapun yang mereka dapatkan hari ini ditempat mereka bekerja saat ini, selain karena mereka susah mendapatkan ditempat lain juga karena upah yang mereka dapatkan sudah lumayan untuk menghidupi keluarganya. Meskipun secara regulasi yang ada bahwa mereka masih bisa mendapatkan hal yang lebih dari apa yang mereka dapatkan sekarang.

## 6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pemenuhan Hak Pekerja Alih Daya Studi Karyawan PT.Dwiputera Arung Mandiri Pada FIS UNM dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pemenuhan hak para pekerja alih daya

1. Secara umum pemenuhan Hak-hak pekerja alih daya karyawan PT.Dwiputera Arung Mandiri yang berada di fakultas ilmu sosial universitas Negeri Makassar sepenuhnya belum terpenuhi misal hak cuti dan hak mendapatkan upah lembur
2. Meskipun kondisi lapangan dan dikaitkan dengan regulasi yang berlaku hak para pekerja alih daya belum sepenuhnya terpenuhi tetapi secara umum mereka puas dengan apa yang mereka dapatkan selama ini

## 7. DAFTAR PUSTAKA

### A.BUKU

Aloysius Uwiyo dkk.2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta. Rajawali Pers

G.Kartasapoetra.1992.*Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Cetakan Ke-3.Jakarta.Sinar Grafika

8. Imam Gunawan.2014.*Metode Penelitian Kualitatif. Teori dan Praktek.* Jakarta.PT.Bumi Aksara
- 9.
10. Munir Fuady.2015.*Konsep Hukum Perdata.*Depok. Rajagrafindo Persada
- 11.
12. Munir Fuady.2015. *Hukum Perjanjian.* Jakarta PT.Bumi Aksara
- 13.
14. Munir Fuady.2015.*Hukum kontrak dari sudut pandang hokum bisnis.*Jakarta. Rajawali Pers
- 15.
16. Suharnoko.2014.*Hukum Bisnis Untuk perusahaan teori dan contoh kasus.*Jakarta PT.BumiAksara
- 17.
18. Nuzul Zuriah. 2006, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan teori-Aplikasi* Jakarta: PT Bumi Aksara,
- 19.
20. Soerjono Soekanto. 1982. *Kesadaran Hukum Dan Kepatuhan Hukum.* Jakarta:cv. Rajawali.
- 21.
- 22.
23. Zaeni Asyhadie.2016.*Hukum ketenagakerjaan bidang ketenagakerjaan.*Depok Rajawali Pers
- 24.
- 25. B.Undang-Undang**
26. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 27.
28. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan
- 29.
30. Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomo 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan PelaksanaanPekerjaan Kepada Pihak Lain
- 31.
32. Keputusan menteri tenagakerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor ;KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PerjanjianKerja Waktu Tertentu
33. Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu KerjaLembur dan Waktu Kerja Lembur